



OCZEKIWANIA KONTRA RZECZYWISTOŚĆ NA RYNKU PRACY

SPIS TREŚCI:

WSTĘP

1. Zrozum, skąd biorą się Twoje oczekiwania	5
1.1 Świadomość siebie jako fundament udanej kariery	5
1.2 Porównania społeczne jako źródło presji	7
1.3 Narracje pokoleniowe a oczekiwania wobec pracy	8
2. Zdefiniuj na nowo, czym jest „dobra praca”	11
2.1 Wartości vs. warunki idealne jak to urealnić	12
2.2 Karierę się buduje — myśl etapami	13
2.3 Zadawaj pytania, zamiast idealizować	15
3. Zrewiduj oczekiwania dotyczące wynagrodzenia	17
3.1 Pensja a wartość rynkowa	17
3.2 Skup się na wartości, jaką wnosisz do firmy	18
3.3 Śledzenie rozwoju zawodowego	19
4. Podważ ograniczające przekonania	21
4.1 „Nadaję się tylko do prostych zadań” – ograniczające przekonania	21
4.2 Unikanie pułapki komfortu	24
4.3 Mity o dorosłości i pracy	25
5. Odrzuć mit „idealnej kariery” z internetu	25
5.1 Demaskowanie mitu „pracy marzeń”	25
5.2 Obserwowanie realnych doświadczeń zawodowych	26
6. Podsumowanie	27
7. Bibliografia.....	28
8. Wnioski	29

OCZEKIWANIA KONTRA RZECZYWISTOŚĆ NA RYNKU PRACY

Barbara Sklorz¹

¹Afiliacja autorki, Polska, barbara.sklorz@gmail.com

Abstrakt: Ten moduł dotyczy tego, co dzieje się między edukacją a pierwszą „prawdziwą” pracą – czyli momentu, w którym wchodzimy w dorosłość zawodową. Przygląda się temu, jak nasze marzenia i plany spotykają się z rzeczywistością rynku pracy, jak wpływają na nas porównania z innymi, narracje o „pokoleniach” oraz to, co codziennie widzimy w mediach i sieci.

Zastanawiamy się tu, czym dziś jest kariera, kiedy nie ma jednej, prostej ścieżki. Odwołujemy się do koncepcji tzw. kariery protean i samokierowanej (Hall, 1996; Briscoe & Hall, 2006) – czyli takiej, którą sami tworzymy, dopasowując się do zmian, zamiast trzymać się jednego scenariusza oraz badań nad dopasowaniem osoby do środowiska (Edwards et al., 2006).

Moduł pomoże Ci zatrzymać się na chwilę i pomyśleć o tym, co jest dla Ciebie ważne w pracy, jak lepiej poznać siebie i jak podejmować decyzje zawodowe w sposób świadomy, spójny z Twoimi wartościami. Chodzi o to, żebyś mógł/mogła samodzielnie budować swoją drogę zawodową – z większym spokojem, elastycznością i poczuciem sensu.

Słowa kluczowe: wybór kariery; samodzielne kierowanie karierą; poznanie swoich mocnych stron; samoświadomość; cel i sens pracy; motywacja; realistyczne oczekiwania; dostosowanie się do zmian; praca mająca znaczenie; nowe spojrzenie na sukces; pewność siebie; wartości osobiste; podejmowanie decyzji; rozwój osobisty; uczenie się na podstawie doświadczeń

WSTĘP

Wchodzenie w dorosłość i podejmowanie pierwszych kroków na rynku pracy to ogromna zmiana. Wiąże się z nadziejami, planami i wyobrażeniami o tym, jak powinna wyglądać „dobra praca” i jaką rolę ma ona pełnić w życiu. Wielu młodych ludzi pragnie, by ich zawód był czymś więcej niż tylko sposobem na zarabianie – by dawał sens, rozwój i szansę na życie w zgodzie ze sobą. Te pragnienia są ważne, autentyczne i zasługują na miejsce w rozmowie o przyszłości.

Jednocześnie niełatwo odnaleźć się w rzeczywistości, która bywa mniej idealna niż obraz z mediów społecznościowych. Pojawia się napięcie między tym, co chcielibyśmy robić, a tym, na co pozwalają warunki rynku pracy: wymagania pracodawców, struktury organizacyjne, ograniczenia finansowe. Trudno też zrozumieć, jak działa rynek pracy, kiedy nikt wcześniej tego nie tłumaczył. Jak negocjować stawkę? Na co się godzić, a kiedy powiedzieć „nie”? Czy jestem wystarczająco dobry_a?

Wielu młodych dorosłych doświadcza również lęku przed „utknięciem” – w pracy, której nie lubią, w życiu, które nie daje balansu. Mogą pojawiać się obawy o to, że dorosłość to tylko obowiązki, brak czasu i presja lub że trzeba mieć „plan na wszystko”. To zrozumiałe – nikt nie chce się rozczarować. Choć czasem ten strach sprawia, że utykamy w niedobrym dla nas miejscu. Do tego dochodzi jeszcze jeden głos – ten z Internetu, który mówi, że wszyscy już „coś osiągnęli”, że inni mają pasję, wymarzoną pracę, własne firmy, sukces. Tymczasem prawda jest bardziej złożona. Większość ludzi uczy się dorosłości w biegu, popełnia błędy, zmienia kierunki. Kariera to nie prosty wykres, tylko żywa droga z zakrętami, zawrotkami i momentami „nie wiem”.

Dlatego potrzebujemy przestrzeni, by mówić o pracy uczciwie. Bez oceniania, bez presji. Z szacunkiem dla własnego tempa, doświadczeń i wątpliwości. Naszym celem jest wspierać cię w tym, byś mógł/mogła podejmować decyzje, które są naprawdę twoje – oparte na wiedzy, nie tylko na opiniach z zewnątrz. Chcemy pomóc Ci poradzić sobie ze zderzeniem oczekiwań z rzeczywistością rynku pracy – nie po to, by z tych oczekiwań zrezygnować, ale by umieć je mądrze dostosowywać, chronić to, co dla Ciebie ważne, i budować swoją drogę zawodową w oparciu o wiedzę, sprawczość i realne możliwości.

Witaj w świecie pracy – spokojnie, nie musisz wiedzieć wszystkiego od razu

1. ZROZUM, SKĄD BIORĄ SIĘ TWOJE OCZEKIWANIA

Zanim podejmiesz ważne decyzje zawodowe lub zniechęcisz się pierwszymi doświadczeniami na rynku pracy, warto zatrzymać się na chwilę i przyrzeć się swoim oczekiwaniom. Skąd się biorą? Czy są realistyczne? Czy należą rzeczywiście do mnie, czy może zostały przejęte z otoczenia? Poniżej znajdziesz trzy kluczowe obszary, które pomogą Ci lepiej zrozumieć źródła Twoich wyobrażeń o pracy i karierze.

1.1 ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE JAKO FUNDAMENT UDANEJ KARIERY

Pierwszym krokiem jest autorefleksja. Świadomość własnych wartości, potrzeb, mocnych stron i ograniczeń, która stanowi podstawę świadomego kształtowania ścieżki zawodowej. Jeśli nie wiesz, co naprawdę jest dla Ciebie ważne, możesz łatwo przejąć cudze oczekiwania – te, które niekoniecznie odpowiadają Twoim predyspozycjom czy stylowi życia.

Odpowiedź sobie na pytania:



Jakie środowisko pracy sprawia, że mam energię, a nie jestem wyczerpany_a?



Jakie warunki pracy kompletnie mnie demotywują?

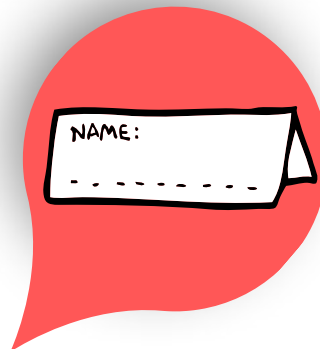


Czego naprawdę potrzebuję w formie mojego zatrudnienia: bezpieczeństwa, różnorodności, poczucia wpływu, niezależności a może kreatywności?

Po zastanowieniu się, weź kartkę i napisz na środku swoje imię – to Ty.
Wokół wypisz:

3 sytuacje z ostatniego roku, w których czułeś_aś się naprawdę sobą (co robiłaś_eś, z kim, co Ci to dało?)

3 rzeczy, których absolutnie nie chcesz w swojej przyszłej pracy (np. ciągła rywalizacja, sztywne zasady, brak wpływu)



3 wartości, które są dla Ciebie niepodważalne (np. autonomia, wspólnota, rozwój)

Na końcu zadaj sobie pytanie:

Co z tej mapy może stać się drogowskazem w moich decyzjach zawodowych – jeszcze zanim wybiorę kierunek czy ofertę pracy?



To krótkie ćwiczenie pomoże Ci odróżnić to, co "Twoje", od tego, co "społecznie oczekiwane", i zacząć budować ścieżkę kariery w zgodzie ze sobą – krok po kroku, bez presji perfekcyjnych wyborów.

1.2 PORÓWNANIA SPOŁECZNE JAKO ŹRÓDŁO PRESJI

Choć zupełnie naturalnym jest porównywanie się z innymi, zwłaszcza w erze mediów społecznościowych, warto jednak pamiętać, że często porównujemy swój „backstage” do „highlightów” innych. Gdy widzisz znajomych chwaliących się sukcesami zawodowymi, łatwo poczuć presję, że również musisz odnieść spektakularny sukces – natychmiast i bez potknięć. W tym miejscu warto się zatrzymać i zwalidować co jest prawdą, a co niekoniecznie.

Pamiętaj, że:

Fakty

Ludzie rzadko pokazują w mediach społecznościowych swoje porażki i momenty zwątpienia.

Kariera to proces – wymaga czasu, nauki i często wielu prób i potknięć.

Porównywanie się może motywować, ale często prowadzi do niepotrzebnego stresu i poczucia niższości.

Wiele osób korzysta z różnych dróg i podejść, aby znaleźć swoją wymarzoną pracę, a proces ten często trwa latami

Mity

Wszyscy osiągają sukcesy łatwo i bez wysiłku.

Sukces zawodowy powinien przyjść natychmiast po ukończeniu szkoły czy studiów, a jego brak świadczy o mojej nieudolności

Jeśli inni robią szybkie postępy, oznacza to, że Ty robisz coś źle.

Istnieje tylko jedna „poprawna” ścieżka kariery, którą powinno się podążać.

Jak można sobie radzić z porównywaniem się społecznym, by nie było ono dla nas szkodliwe?

- Ograniczaj ekspozycję na idealizowane treści (np. na LinkedIn czy Instagramie). **Zastosuj praktyka świadomego scrollowania:** zamiast bezmyślnie przewijać media społecznościowe, wybieraj treści, które pokazują też realne wyzwania i trudności, np. podcasty lub blogi, gdzie ludzie dzielą się zarówno sukcesami, jak i porażkami.
- **Barometr poczucia wartości:** sprawdź swój poziom samopoczucia przed i po ekspozycji na dane treści. Zweryfikuj, które profile naprawdę Ci służą, a które Ci szkodzą. Odfollowuj te szkodliwe lub spróbuj ograniczyć czas spędzany na platformach, które wywołują u Ciebie porównania i frustrację.
- Skoncentruj się na swojej ścieżce – sukces nie ma jednej definicji. **Prowadź dziennik postępów:** regularnie zapisuj swoje małe sukcesy i wyzwania, które pokonałeś_aś, nawet jeśli wydają się drobne. Dzięki temu zobaczysz, że Twoja ścieżka jest unikalna i wartościowa, niezależnie od tego, co widzisz u innych.

1.3 NARRACJE POKOLENIOWE A OCZEKIWANIA WOBEC PRACY

Każde pokolenie dorasta w określonym kontekście społecznym, ekonomicznym i kulturowym. Współczesne młode osoby często słyszą przekazy typu: „Znajdź dobrze płatną pracę”, „Znajdź wartościową pracę”, „Praca powinna być Twoją wizytówką” albo „Nie godź się na bylejąkość”. Choć te hasła mogą motywować, jednocześnie potrafią generować presję, że każda praca musi być natychmiast doskonała.

Presje wobec młodych dotyczące pracy wynikają często z doświadczeń starszych pokoleń, które dorastały w zupełnie innych realiach społeczno-ekonomicznych. Pokolenie rodziców i dziadków często ceni stabilność, bezpieczeństwo i stałe zatrudnienie – wartości ukształtowane przez okres transformacji ustrojowej, kryzysów gospodarczych lat 80. i 90., a także pierwszych dekad kapitalizmu. W ich narracjach „dobra praca” to taka, która zapewnia stały dochód, prestiż społeczny i możliwość awansu.

Starsze pokolenia rzadziej miały przestrzeń do refleksji nad sensownością pracy – stąd zdarza się, że traktują ją dziś często jako luksus lub niepotrzebne wybrzydzenie. Zderzenie się z tymi oczekiwaniami może prowadzić do wewnętrznego konfliktu między autentycznymi potrzebami a wyobrażeniami o „właściwej” drodze zawodowej.

Oczekiwania starszych bywają nieuświadomione i wynikają z troski, ale też z niezrozumienia współczesnego rynku pracy, który jest znacznie bardziej nieprzewidywalny, dynamiczny i niestabilny niż ten, z którym mieli do czynienia.

Na szczęście to Ty decydujesz, jak ma wyglądać Twoja droga zawodowa. Masz prawo szukać swojej własnej definicji dobrej pracy.

Dlatego warto się zastanowić:

- Czy moje oczekiwania wobec pracy są efektem moich doświadczeń, czy wpływu otoczenia?
- Czy pozwalam sobie na etap prób i błędów, czy oczekuję perfekcyjnego dopasowania od razu?
- Jak mogę pogodzić swoje ideały z rzeczywistością rynku pracy?

Ćwiczenie: Mapa wpływów

Jak stworzyć swoją mapę wpływów?

1. **Narysuj średniej wielkości okrąg na środku kartki – to TY.**
2. Wokół tego okręgu umieść inne mniejsze koła z nazwami **osób, grup, instytucji, mediów lub doświadczeń**, które wpływają na Twoje przekonania o pracy. Im większy wpływ, tym bliżej środka.
3. **Nazwij te wpływy** i dopisz, **co mówią Ci o pracy, sukcesie, zarobkach, tożsamości zawodowej.**

Wykres wpływów

Kategoria	Przykłady wpływów	Pytania pomocnicze
Rodzina i bliscy	Rodzice, rodzeństwo, partnerzy	Co w moim domu mówiono o pracy? Czym był „sukces”?
Szkoła i edukacja	Nauczyciele, doradcy, uczelnia	Jakie przekazy o przyszłości zawodowej tam słyszałam/em?
Media i popkultura	Filmy, seriale, podcasty, Instagram, TikTok	Jakie obrazy pracy widzę codziennie? Jak to mnie porusza?
Autorytety i liderzy	Influencerzy, mówcy motywacyjni, eksperci	Komu wierzę, jeśli chodzi o rozwój i sukces?
Grupa rówieśnicza	Znajomi, społeczności online, bańki światopoglądowe	Jak wygląda „normalna” ścieżka kariery w moim otoczeniu?
Doświadczenia własne	Staże, pierwsze prace, rozmowy kwalifikacyjne	Jakie emocje budzą moje własne doświadczenia zawodowe?

Przykład:

„Na TikToku widzę, że ludzie w moim wieku mają firmy i podróżują – czuję, że jestem z tyłu.”

→ Wpływ: **media społecznościowe**

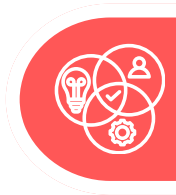
→ Narracja: **„Sukces = przedsiębiorczość i wolność”**

→ Refleksja: **Czy to moja miara sukcesu? Czy chcę ją przyjąć czy przededefiniować?**

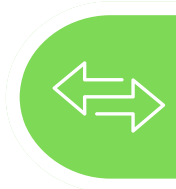
A na koniec:



Oddziel to, co „moje”, od tego, co narzucone kulturowo lub społecznie.



Wypełnij pusty okrąg na środku tylko tymi hasłami z którymi naprawdę się utożsamiasz, w które wierzysz i które Twoim zdaniem są prawdziwe.



Na koniec zvaliduj swoje wpływy, wybierz te które, które Ci służą i nadają dobry kierunek, a dobry oznacza TWÓJ.

Jesteś już w bardzo dobrym punkcie odkrycia tego, co jest dla Ciebie ważne w miejscu pracy. Teraz sprawdźmy, co jest możliwe na rynku pracy.

2. ZDEFINIUJ NA NOWO, CZYM JEST „DOBRA PRACA”

Wyobrażenie o „dobrej pracy” często pochodzi z uproszczonych narracji społecznych – takich jak „praca marzeń”, „firma z misją” czy “rób to co lubisz, a nie przepracujesz ani jednego dnia”. Choć brzmią świetnie to rzadko oddają złożoność rzeczywistości zawodowej. Aby uniknąć rozczarowania, warto wiedzieć, co dla Ciebie oznacza „dobra praca” w sposób bardziej realistyczny, z uwzględnieniem zmiennych etapów życia i zawodowego rozwoju.

2.1 WARTOŚCI VS. WARUNKI IDEALNE – JAK TO UREALNIĆ?

Wielu młodych pracowników oczekuje, że praca będzie w pełni zgodna z ich systemem wartości - np. będzie miała sens społeczny, wspierała zrównoważony rozwój czy opierała się na współpracy i inkluzywności. Problem pojawia się wtedy, gdy wartości są mylone z warunkami idealnymi: elastycznym czasem pracy, wysokim wynagrodzeniem, brakiem stresu i szybkim awansem. Taka suma oczekiwań jest często niemożliwa do spełnienia jednocześnie. **Co możesz zrobić?**

- Znać swoje kluczowe wartości i wiedzieć, w jakich warunkach realnie mogą być realizowane?
- Odróżnij wartości (co ma dla Ciebie znaczenie) od preferencji (co byłoby miłe, ale nie jest konieczne).
- Zamiast szukać „idealnej firmy”, szukaj „wystarczająco dobrej przestrzeni”, w której możesz rozwijać swoje priorytety.

W ebooku nr.1 pt. „Gotowość do odkrycia rynku pracy” miałeś_aś okazję określić 3–5 najważniejszych dla Ciebie wartości (ćw. „Mój kompas życiowy”). Teraz zapraszam Cię do osadzenia ich w rzeczywistości biznesowej.

Ćwiczenie: Moje wartości w praktyce



Wiedza o praktycznym zastosowaniu Twoich wartości może być ważnym drogowskazem na drodze do wyboru satysfakcjonującej Cię przyszłej pracy.

2.2 KARIERY SIĘ BUDUJE — MYŚL ETAPAMI

Koncepcja kariery jako jednej, linearnej drogi zawodowej odchodzi do lamusa. Współczesne podejścia — takie jak teoria kariery proteańskiej (Hall, 1996) czy koncepcja kariery „samosterownej” (Briscoe & Hall, 2006) pokazują, że rozwój zawodowy to bardziej podróż niż trasa z punktu A do B. Zmieniasz się Ty, zmieniają się Twoje wartości, okoliczności, czasem nawet tożsamość — i to wszystko ma prawo wpływać na Twoje decyzje zawodowe.

Budowanie kariery to proces, a nie egzamin z jednej dobrej odpowiedzi. Nie musisz wiedzieć „kim chcesz być przez resztę życia” — ważniejsze jest, żeby wiedzieć, gdzie jesteś teraz i czego na tym etapie potrzebujesz. Może właśnie uczysz się i testujesz różne rzeczy? Może rozwijasz konkretne umiejętności, a może czujesz, że pora na zmianę? Myślenie etapami pozwala zdjąć z siebie presję znalezienia jedyne go powołania i daje przestrzeń na próbowanie, popełnianie błędów i uczenie się siebie.

Zatrzymaj się na chwilę i zapytaj siebie:

- Na jakim etapie jestem teraz: eksploruję, buduję, stabilizuję, zmieniam coś?
- Czego teraz najbardziej potrzebuję — jasności, odwagi, wsparcia, mentora, spokoju?
- Czy decyzje, które podejmuję, pasują do tego, kim jestem dzisiaj, czy może próbuję spełniać cudze oczekiwania z przeszłości?

Twoja kariera nie musi być gotowa na start. Możesz ją budować kawałek po kawałku — w zgodzie ze sobą i w swoim tempie. Twoja pierwsza praca, pierwszy wybór studiów czy nawet pierwsze porażki — to nie definicja Ciebie. To tylko jeden z kroków. Wielu znanych ludzi doskonale o tym wie. Oto kilka prawdziwych historii, które pokazują, że droga zawodowa może być zaskakująco złożona — i że to zupełnie OK:

Quebonafide (Kuba Grabowski)

Zaczynał jako raper, zdobył ogromną popularność i rozpoznawalność w młodym wieku. Ale nie zatrzymał się na tym – eksplorował swoje możliwości, przeszedł radykalną zmianę wizerunku, a potem... wycofał się z show-biznesu. Dziś działa jako przedsiębiorca i społecznik, angażuje się w projekty edukacyjne i zdrowotne. Jego kariera to przykład, jak tożsamość zawodowa może się zmieniać – i że masz prawo do redefiniowania siebie.

Agnieszka Holland

Zanim została uznaną reżyserką, studiowała malarstwo i scenopisarstwo. Wielokrotnie zmieniała kierunki działania w obrębie swojego zawodu – od pracy w Polsce po międzynarodowe produkcje, od tematów osobistych po polityczne. Jej ścieżka pokazuje, że kariera to nie „raz wybrana droga”, tylko przestrzeń do ciągłego wyboru.

Ralph Kamiński

Zanim rozwinął karierę muzyczną, pracował w call center i rozważał, czy w ogóle ma sens wracać na scenę po przerwie. Jego droga artystyczna to seria etapów, prób, zmian stylistycznych i poszukiwań – dziś jest jednym z najciekawszych głosów młodego pokolenia.

Elon Musk

Choć znany głównie jako założyciel Tesli i SpaceX, w młodości programował gry, studiował fizykę i ekonomię, a później współtworzył PayPal. Jego kariera to przykład proteańskiego podejścia do pracy: zmieniał branże, przechodził między technologiami, tworzył nowe rynki. Nie szedł jedną linią – budował etapami, zgodnie z tym, co było dla niego ważne w danym momencie.

2.3 ZADAWAJ PYTANIA, ZAMIAST IDEALIZOWAĆ

Wybierając nową ścieżkę zawodową lub rozważając ofertę pracy, łatwo wpaść w pułapkę własnych wyobrażeń na temat miejsca, ludzi, kultury pracy. To naturalny mechanizm — szczególnie w sytuacjach niepewności. Jednak idealizacja usypia naszą czujność i ogranicza zdolność do realistycznej oceny dopasowania.

Zamiast tworzyć w głowie narrację o „wymarzonej pracy”, zadawaj pytania — sobie i innym. Dzięki temu podejmujesz decyzje bardziej świadomie i z większym szacunkiem dla swoich wartości.

Przykładowe pytania:



Pytaj też siebie:

- Na czym opieram swoje pozytywne wyobrażenie o tej pracy?
- Jakie sygnały mogą świadczyć o niedopasowaniu, których nie chcę teraz zauważyć?
- Co musiałoby się wydarzyć, żebym poczuł_a, że to miejsce jest naprawdę moje?

NA KONIEC PAMIĘTAJ:

Nie każda praca, o ile którakolwiek, będzie w stanie odpowiedzieć na wszystkie Twoje potrzeby. Zatrudnienie to sztuka kompromisu. Praca staje się przestrzenią negocjacji między tym, czego pracownik potrzebuje (np. sens, elastyczność, bezpieczeństwo), a tym, co organizacja jest w stanie zaoferować. Dotyczy to nas wszystkich!

Badania pokazują, że pełne dopasowanie jest rzadkie, a jednostki często funkcjonują w warunkach tzw. suboptymalnego dopasowania, ucząc się adaptować i dokonywać kompromisów (Edwards et al., 2006).

Praca nie jest wyłącznie miejscem realizacji aspiracji, ale też przestrzenią adaptacyjnej regulacji. Zatrudnienie można rozumieć jako działanie w warunkach ograniczeń, wymagające świadomych kompromisów – między bezpieczeństwem a autonomią, między pasją a stabilnością finansową, czy między wpływem a prywatnością. Ważne, by bilans wychodził na plus.

Ludzie funkcjonują w ciągłym napięciu między swoimi potrzebami a strukturą organizacyjną. To napięcie wymaga elastyczności, zdolności adaptacyjnych oraz realistycznych oczekiwań wobec pracy jako instytucji społecznej.

Dobra wiadomość jest taka, że to do Ciebie każdorazowo należy decyzja o zatrudnieniu u danego pracodawcy.



3. ZREWIDUJ OCZEKIWANIA DOTYCZĄCE WYNAGRODZENIA

Rozmowa o wynagrodzeniu to jeden z najbardziej emocjonalnych momentów w całym procesie zawodowym — zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i tych już zatrudnionych. Warto jednak podejść do tego tematu strategicznie i z refleksją, rozróżniając między poczuciem własnej wartości i potrzebami finansowymi a **realną wartością rynkową, którą na ten moment wnoszę** - zakres kompetencji, rozumienie biznesu itp.

Przemyślenie oczekiwań finansowych to nie rezygnacja z ambicji, lecz sposób na świadome negocjowanie i długofalowe budowanie swojej pozycji zawodowej.

3.1 PENSJA A WARTOŚĆ RYNKOWA STANOWISKA PRACY

Twoje umiejętności, wiedza i doświadczenie mają określoną wartość w konkretnym kontekście rynkowym — zależną od branży, lokalizacji, poziomu doświadczenia (tzw. seniority), koniunktury gospodarczej, trendów technologicznych i zmian strukturalnych w zatrudnieniu. To znaczy, że możesz być bardzo wartościową osobą, ale jednocześnie rynek może w danym momencie wyceniać Twoją rolę niżej, niż byś chciał_a.

I tu pojawia się wyzwanie: **współczesne social media często kreują nierealistyczne obrazy sukcesu i zarobków**. Widzisz influencerów mówiących o sześciocyfrowych dochodach, ludzi „z branży”, którzy w wieku 23 lat kupują mieszkania, albo TikToki z poradami, jak „zostać CEO swojego życia w 3 miesiące”. To generuje presję: „Czemu ja nie zarabiam tyle? Czy coś jest ze mną nie tak?”.

Tymczasem **rzeczywistość rynku pracy jest dużo bardziej zniuansowana**. Wysokie zarobki zwykle wynikają z lat doświadczenia, nabywania kompetencji, znajomości branży i — nie oszukujmy się — też z uwarunkowań strukturalnych (np. lepszych układów negocjacyjnych w korporacjach, kapitału kulturowego czy językowego).

Wskazówki praktyczne:



Sprawdź mediany i widełki płac dla stanowisk w Twojej branży, np. w raportach Hays, Randstad, Sedlak & Sedlak, No Fluff Jobs.



Porównuj nie tylko stanowiska, ale i zakresy obowiązków oraz poziom odpowiedzialności.



Czy oferowana pensja zawiera premie, benefity, elastyczność — czy tylko bazowe wynagrodzenie?

Pamiętaj: wysokie oczekiwania są OK, ale warto je zestawiać z rzeczywistym kontekstem i etapem, na jakim jesteś. To, że nie zarabiasz „jak ludzie z Social Mediów”, nie oznacza, że nie idziesz w dobrą stronę — tylko że porównujesz się do iluzji. A kariera i zarobki to **maraton, nie sprint**.

3.2 SKUP SIĘ NA WARTOŚCI, JAKĄ WNOSISZ DO FIRMY

Warto również pamiętać, że wynagrodzenie nie jest tylko zapłatą za obecność w pracy. To **ekwiwalent za wniesioną wartość biznesową, społeczną lub organizacyjną**. Pracodawcy płacą nie tylko za kompetencje, lecz za ich zastosowanie — za efekty, które przyczyniają się do realizacji celów firmy.

By lepiej zaprezentować się na rozmowie rekrutacyjnej i otworzyć sobie drogę do satysfakcjonujących zarobków, miej przygotowanie odpowiedzi na poniższe pytania:

- Jakie problemy potrafię skutecznie rozwiązywać?
- Jakie mierzalne rezultaty przyniosły moje działania w poprzednich miejscach pracy?
- Czy mam unikalne połączenie kompetencji (np. analityczne i komunikacyjne), które są dziś rzadkie?

3.3 ŚLEDZENIE ROZWOJU ZAWODOWEGO

Aby skutecznie negocjować wynagrodzenie (lub planować jego wzrost), potrzebujesz **świadomości swojego rozwoju w czasie**. Czyli: jakie nowe umiejętności zdobywasz? Jakie obszary zaczynasz wspierać w organizacji? Jak zmienia się Twoja rola, nawet nieformalnie?

Dobłą praktyką jest prowadzenie „dziennika kompetencji” — krótkiej notatki co miesiąc lub kwartalnie, co nowego udało Ci się zrobić, czego się nauczyłeś/aś, jakie projekty ukończyłaś/eś. To przydaje się w rozmowach rocznych, negocjacjach oraz planowaniu rozwoju

Poniższa matryca do autoewaluacji wartości rynkowej pomoże Ci dokonać opartej o twarde dane autooceny:

Poniżej znajduje się Matryca Autoewaluacji Wartości Rynkowej, zaprojektowana z myślą o osobach chcących ocenić swoją pozycję zawodową, przygotować się do rozmowy o wynagrodzeniu lub zaplanować dalszy rozwój. Matryca integruje podejścia z zakresu zarządzania talentami, strategii personalnych i planowania kariery (por. Ulrich & Brockbank, 2005; London, 2003).

Matryca Autoewaluacji Wartości Rynkowej

Obszar oceny	Pytania refleksyjne	Ocena (1-5)	Komentarz / dowody
1. Kompetencje kluczowe	Jakie umiejętności twarde i miękkie posiadam? Czy są one aktualne i poszukiwane na rynku?		Np. obsługa narzędzi, języki, zarządzanie, współpraca, analityka
2. Unikalność profilu	Czy mam kompetencje lub doświadczenia, które są rzadko spotykane?		Połączenia interdyscyplinarne, niszowe umiejętności
3. Doświadczenie i efekty	Jakie projekty zrealizowałam/em? Jakie przyniosły efekty (mieralne lub jakościowe)?		Np. wzrost sprzedaży, optymalizacja procesów, zmiana kultury
4. Samodzielność i wpływ	Czy podejmuję decyzje, wprowadzam zmiany, wpływam na innych?		Rola w zespołach, udział w strategii, mentoring
5. Rozwój i uczenie się	Jak często uczę się nowych rzeczy? Czy rozwijam się proaktywnie?		Kursy, szkolenia, certyfikaty, praktyczne wdrażanie wiedzy
6. Reputacja i sieć kontaktów	Czy jestem rozpoznawany/a w swojej branży? Czy mam aktywną sieć zawodową?		Np. LinkedIn, udział w konferencjach, polecenia
7. Elastyczność i adaptacyjność	Jak radzę sobie w sytuacjach zmiany? Czy łatwo adaptuję się do nowych warunków?		Praca w różnych środowiskach, różne role
8. Znajomość rynku i widełek płac	Czy wiem, ile wynosi rynkowe wynagrodzenie dla osób o moim profilu w mojej branży i regionie?		Źródła: Hays, Randstad, Sedlak & Sedlak
9. Wartości kulturowe i dopasowanie	Czy moje wartości wpisują się w to, czego dziś szukają organizacje?		Np. doświadczenie w pracy inkluzywnej, zespołach rozproszonych
10. Gotowość negocjacyjna	Czy potrafię argumentować swoją wartość? Czy mam odwagę i język do rozmowy o pieniądzach?		Przygotowane przykłady, konkretne dane, postawa asertywna
11. Co potrzebuję/chcę rozwijać w danej roli zawodowej?	Czego potrzebuję w miejscu pracy, aby dobrze funkcjonować?		Czytelnego przedstawienia zasad, nowych kompetencji, lepszego poznania narzędzi analitycznych

Sposób pracy z matrycą:

- Oceń każdy obszar w skali 1–5 (1 = niski poziom, 5 = bardzo wysoki poziom).
- Zapisz konkretne dowody, przykłady lub źródła w kolumnie "Komentarz".
- Zidentyfikuj najsilniejsze i naj słabsze obszary – to Twoje punkty do negocjacji lub dalszego rozwoju.
- Dodatkowo, dowody, stają się argumentami w rozmowie w trakcie rekrutacji.

NA KONIEC PAMIĘTAJ:

Twoje oczekiwania finansowe mają sens — pod warunkiem, że są zakorzenione w wiedzy o rynku, w świadomości własnego wpływu oraz w długofalowym planie rozwoju. Negocjowanie pensji to nie moment próby siły, lecz rozmowa o wymianie wartości.

4. PODWAŻ OGRANICZAJĄCE PRZEKONANIA

4.1 „NADAJĘ SIĘ TYLKO DO PROSTYCH ZADAŃ” – OGRANICZAJĄCE PRZEKONANIA

Masz czasem w głowie taki głos, który mówi:

- „Nie nadaję się do tego”,
- „Lepiej się nie wychylać”,
- „To nie dla mnie, to dla ludzi ogarniętych”,
- „Co jeśli coś pójdzie nie tak?”

Spokojnie — masz prawo tak czuć. Ale ważne, żebyś wiedział_a, że to nie głos rozsądku. To głos lęku, doświadczeń z przeszłości, czasem cudzych opinii, które zostały Ci w głowie jak niechciane powiadomienia. Każdy z nas ma jakieś przekonania na swój temat. Problem zaczyna się wtedy, gdy te przekonania nas blokują, zamiast dodawać siły.

Zamiast „To nie dla mnie”, warto zapytać: **„A skąd wiem, że nie?”**

W tym rozdziale pogadamy o tym:

- skąd się biorą takie ograniczające przekonania (np. „nadaję się tylko do prostych zadań”),
- jak sobie z nimi radzić, żeby nie rządziły Twoimi wyborami,
- i co to znaczy być proaktywnym — czyli nie czekać, aż coś samo się wydarzy, tylko tworzyć swoją drogę.

Jak możesz wykorzystać tę wiedzę w praktyce?

KROK 1:

Zapisz 3 towarzyszące Ci przekonania na temat siebie na rynku pracy i zapisz je poniżej.

KROK 2:

A teraz zbadaj czy Twoje założenia są prawdziwe. Odpowiedz na poniższe pytania:

- **Jakie dowody przemawiają za tym przekonaniem? Czy mogę je zaobserwować w rzeczywistości?** (np. „Nie jestem wystarczająco kompetentna” – czy posiadam świadectwa, oceny, doświadczenia, które to potwierdzają?)
- **Czy są sytuacje, w których to przekonanie się nie sprawdza? Co się wtedy dzieje?** (np. Czy były momenty, kiedy zostałam dobrze oceniona w pracy lub zaproszona na rozmowę rekrutacyjną?)
- **Jakie są fakty (a nie opinie czy uczucia), które mogłyby to przekonanie podważyć lub zrównoważyć?** (np. informacja zwrotna od innych, liczba aplikacji, liczba odpowiedzi, sukcesy zawodowe)
- **Czy to przekonanie byłoby zrozumiałe i akceptowalne dla innych?** Gdyby ktoś inny tak o sobie mówił – czy uznał(a)bym to za prawdziwe i konstruktywne?
- **Jak by wyglądało nagranie z „kamery”, która pokazuje moje działania na rynku pracy?** Co faktycznie robię, a co interpretuję?

KROK 3:

PRZEFORMUŁUJ PRZEKONANIE – STWÓRZ WSPIERAJĄCĄ WERSJĘ

Celem tego kroku jest świadome przekształcenie przekonania, które ogranicza Twoje działania na rynku pracy, w przekonanie bardziej realistyczne i wzmacniające – oparte na faktach i zgodne z Twoimi wartościami oraz celem zawodowym.

Odpowiedz na poniższe pytania:

- **Czy to przekonanie mnie wspiera czy ogranicza?** (Zidentyfikuj wpływ przekonania na Twoje emocje, działania i wybory.)
- **Co mogę pomyśleć zamiast tego, aby nadal być realistyczna, ale też bardziej sprawcza i zmotywowana?** (Nie chodzi o „pozytywne myślenie”, ale o przekonanie zgodne z faktami i Twoim celem.)
- **Jak mogę sformułować to przekonanie, aby dodawało mi siły, zamiast ją odbierać?** (Użyj języka aktywnego, zorientowanego na działanie. Unikaj słów takich jak „zawsze”, „nigdy”, „muszę”.)
- **Jak będzie wyglądało moje zachowanie, jeśli przyjmę to nowe przekonanie?** (Co zrobię inaczej w praktyce? Jak wpłynie to na moje działania w poszukiwaniu pracy?)

PRZYKŁAD PRZEFORMUŁOWANIA

- **Pierwotne przekonanie:** „Nie mam wystarczających kwalifikacji, nikt mnie nie zatrudni.”
- **Fakty z testu kamery:** Mam 3 lata doświadczenia, ukończone kursy, pozytywną opinię od byłego pracodawcy.
- **Nowe przekonanie:** „Mam konkretne doświadczenie i umiejętności, które są wartościowe. Skupiam się na firmach, które ich potrzebują.”
- **Działanie wynikające z nowego przekonania:** Regularne aplikowanie na oferty, kontakt z siecią zawodową, przygotowanie portfolio.

A teraz z nowymi przekonaniem, kieruj się w stronę rynku pracy, który być może poszukuje właśnie Ciebie



4.2 UNIKANIE PUŁAPKI KOMFORTU: TEORIA STREFY ROZWOJU

Wiele młodych osób marzy dziś o pracy, która daje sens, dobre pieniądze, czas dla siebie i zero stresu. I jasne — to są realne potrzeby. Ale zdarza się, że za tymi oczekiwaniami **nie idzie gotowość do dawania czegoś w zamian:** zaangażowania, elastyczności, przejmowania odpowiedzialności albo reagowania, gdy w firmie dzieje się coś nieprzewidzianego.

Część osób mówi wprost: „Nie zamierzam się poświęcać dla pracy”. Tylko że **rozwój to nie poświęcenie — to ruch.** A ten często wymaga wyjścia poza to, co znasz i kontrolujesz. Zrobienia czegoś, co nie jest 100% komfortowe. W organizacjach liczy się nie tylko to, co potrafisz „na spokojnie”, ale jak reagujesz, gdy trzeba coś ogarnąć nagle, zmienić plan, pomóc komuś, kto nie ogarnia albo po prostu — zostać chwilę dłużej.

Psychologia nazywa to wychodzeniem poza strefę komfortu — a konkretnie: wejściem w strefę rozwoju. Tam czujesz lekki dyskomfort, ale też się uczysz. To nie chodzi o życie w stresie — chodzi o to, żeby nie robić wciąż tylko tego, co łatwe i znane.

Kilka prostych sposobów, jak ćwiczyć wychodzenie z pułapki komfortu:

- **Zamiast mówić: „To nie moje zadanie”,** zapytaj: „Czego mogę się nauczyć, jeśli spróbuję?”
- **Zgłoś się do zadania, które cię trochę przeraża** — prezentacja, spotkanie z klientem, prowadzenie warsztatu.
- **Nie rezygnuj tylko dlatego, że coś jest trudne** — daj sobie czas na „nieumienie”.
- **Zgódź się na małe ryzyko błędu** — bo to jedyny sposób, żeby potem mieć większą sprawczość.
- **Bądź osobą, na którą można liczyć w zespole** — nie tylko wtedy, gdy wszystko idzie gładko.

Rozwój zawodowy to wewnętrzna gotowość: do odpowiadania na trudniejsze sytuacje, do działania, nawet gdy nie wszystko jest pod kontrolą. A to właśnie takich ludzi — nie tylko zdolnych, ale też gotowych do wzrostu — naprawdę się w organizacjach szuka.

4.3 MITY O DOROSŁOŚCI I PRACY

W sieci łatwo trafić na narrację, że praca to zło konieczne. Że jak już ją masz, to czeka cię tylko harówka za grosze, toksyczne korpo, wypalenie i życie w wiecznym niedoczasie. Że pracujesz na marzenia cudze, a nie swoje. Tylko, że to też jest **mit.** A właściwie: **uproszczenie.**

Jasne — są miejsca, które wykorzystują ludzi. Ale są też takie, w których możesz rosnąć, uczyć się, budować z kimś coś większego. Praca nie musi być wyzwiskiem. Może być przestrzenią do rozwoju — pod warunkiem, że wejdiesz w nią z postawą uczącą się, a nie wyłącznie roszczeniową.

Zaangażowanie to nie poddaństwo. To często droga do sprawczości. Do wpływu. Do stania się kimś, kogo inni zapraszają do ważnych projektów — bo wiedzą, że dowiesz, bo ci zależy, bo jesteś profesjonalist(k)ą.

Ekspertka nie przychodzi z memów o „quiet quittingu”. Buduje się ją godzinami uczenia się, testowania, czasem robienia rzeczy, których nikt inny nie chce robić. To nie poświęcenie w sensie tracenia siebie — tylko **inwestowanie w siebie na serio.**

Nie musisz pracować dla pracy. Ale jeśli chcesz mieć sprawczość, niezależność i wybór — to właśnie przez pracę możesz je zbudować.

5. ODRZUĆ MIT „IDEALNEJ KARIERY” Z INTERNETU

Nie musisz mieć perfekcyjnego życia z Instagrama, żeby mieć dobrą przyszłość. W sieci widzisz fragmenty – zazwyczaj te błyszczące. A życie zawodowe to proces, nie „cel z GPS-em”.

5.1 DEMASKOWANIE MITU „PRACY MARZEŃ”

Nie istnieje jedna „praca idealna”, która na zawsze da ci spełnienie. Czasem coś, co wydaje się super z zewnątrz, w środku wygląda zupełnie inaczej. Dlatego warto szukać pracy, która będzie dobra na dany etap, a nie idealna na zawsze.

Zobacz, co możesz zrobić:



Zapisz, co dla ciebie dziś oznacza „dobra praca” – i sprawdź, które z tych rzeczy możesz już rozwijać.

Obejrzyj wywiady z osobami, które lubisz – zwróć uwagę, jak często mówią o zmianach, trudnych momentach i prób & błędach.

Odłóż porównywanie się – Twoja droga może być zupełnie inna niż cudza.



5.2 OBSERWOWANIE REALNYCH DOŚWIADCZEŃ ZAWODOWYCH

Zamiast scrollować cudze sukcesy, posłuchaj, jak wygląda codzienność w różnych zawodach. Nie z filmów, tylko od ludzi, którzy je wykonują. Zobaczysz, że każda praca ma plusy, minusy i etapy „meh”.

Co możesz zrobić:

- Umów się na „job shadowing” – czyli poobserwuj kogoś przez dzień w jego pracy.
- Porozmawiaj z kimś, kto pracuje w branży, która cię interesuje – zapytaj o to, czego nikt nie mówi na TikToku.
- Zrób mini-projekt w temacie, który cię interesuje – np. stronę internetową, prosty event, wywiad, podcast – i sprawdź, jak się czujesz w działaniu.

Wskazówka: Nie szukaj „tej jednej idealnej odpowiedzi” – szukaj miejsc, gdzie możesz się rozwijać, eksperymentować i z czasem znaleźć coś, co naprawdę ma sens dla ciebie.

Podsumowanie

Wysokie oczekiwania finansowe warto zestawiać z realiami — nie po to, by z nich rezygnować, ale żeby nauczyć się świadomie negocjować swoje miejsce na rynku.



Kariera to nie wyścig, tylko proces. Czasem skręcisz, czasem zboczysz z trasy, czasem będziesz się cofać. To normalne.

Praca nie musi być sensem życia — ale może być miejscem, w którym rozwijasz kompetencje, poznajesz ludzi, budujesz swoją siłę.

Dorosłość i zawodowość nie muszą oznaczać życia pod linijkę ani zapomnienia o sobie. Ale nie zbudujesz ich też bez zaangażowania.

Nie chodzi o to, by się poświęcać. Chodzi o to, **by rozumieć, w co inwestujesz swój czas, energię i rozwój** — i robić to coraz bardziej świadomie.

Na szczęście: nie musisz spełniać czyichś scenariuszy. Masz prawo tworzyć swój

Powodzenia!

6 WNIOSKI

Współczesne narracje o pracy, szczególnie wśród młodych osób, ujawniają napięcie między wysokimi oczekiwaniami (spełnienie, pasja, niezależność) a realiami rynku pracy. Przekazy kulturowe i społeczne — zarówno z mediów społecznościowych, jak i otoczenia rodzinnego — wzmacniają presję natychmiastowego sukcesu zawodowego, co może prowadzić do frustracji i poczucia niespełnienia.

W świetle współczesnych teorii rozwoju kariery (np. Hall, 1996; Briscoe & Hall, 2006) warto promować podejście etapowe, elastyczne i oparte na samoświadomości. Praca nie musi być wyłącznie źródłem wyczerpania — może być przestrzenią rozwoju, jeśli towarzyszy jej postawa sprawcza, gotowość do nauki i realistyczna ocena sytuacji.

Tym samym, konieczne jest budowanie nowego języka mówienia o pracy — takiego, który łączy aspiracje z odpowiedzialnością i wspiera młodych w budowaniu dojrzałej tożsamości zawodowej.

7 BIBLIOGRAFIA

- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8–16.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling*.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*.
- Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*.
- Autor, D. H. (2014). Skills, education, and the rise of earnings inequality among the "other 99 percent." *Science*.
- London, M. (2003). *Job feedback: Giving, seeking, and using feedback for performance improvement*.
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*
- OECD (2023). *Labour Market Outlook*.
- Ulrich, D., Brockbank, W. (2005). *The HR Value Proposition*.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma*

8 GLOSARIUSZ

Samoświadomość

zrozumienie własnych wartości, mocnych stron, potrzeb i ograniczeń.

Wartości

zasady lub cechy, którymi kieruje się człowiek w swoich decyzjach i działaniach

Porównania społeczne

akt oceniania siebie w porównaniu z innymi, często prowadzący do uczucia presji lub nieadekwatności.

Narracje pokoleniowe

powszechne przekonania i komunikaty starszych pokoleń na temat tego, co stanowi „dobrą pracę” lub ścieżkę kariery.

Realistyczne oczekiwania

zrozumienie, co jest możliwe do osiągnięcia na obecnym rynku pracy i powiązanie osobistych pragnień z praktycznymi możliwościami.

Ograniczające przekonania

założenia na swój temat, które ograniczają potencjał danej osoby lub uniemożliwiają podjęcie działania.

Strefa komfortu

przestrzeń psychiczna, w której człowiek czuje się bezpiecznie i nie doświadcza zbyt dużego stresu ani wyzwań.

Strefa wzrostu

obszar położony tuż poza strefą komfortu, w którym odbywa się nauka, rozwój i zdobywanie umiejętności.

Negocjacje płacowe

proces omawiania i uzgadniania wynagrodzenia za pracę, biorący pod uwagę zarówno wartość osobistą, jak i warunki rynkowe.

Wartość rynkowa

wartość umiejętności, doświadczenia i wkładu danej osoby w kontekście rynku pracy.

Dopasowanie do pracy / dopasowanie suboptymalne

stopień, w jakim praca odpowiada umiejętnościom, wartościom i potrzebom danej osoby, przy czym określenie „suboptymalne dopasowanie” odnosi się do dopasowania niedoskonałego, ale możliwego do opanowania.

Gotowość negocjacyjna

bycie przygotowanym i pewnym siebie, aby omawiać warunki, zasady i wynagrodzenie w kontekście zawodowym

HIRE-FIRE. OCZEKIWANIA KONTRA RZECZYWISTOŚĆ NA RYNKU PRACY

Ten e-book, to jedno z trzech opracowań, przygotowanych przez zespół projektu HIRE-FIRE. Osoby pracujące z młodzieżą, pedagodzy, doradcy zawodowi i młodzi ludzie, wchodzący w świat kariery zawodowej połączyli siły, aby wspierać Cię w poszukiwaniu swojego miejsca na rynku pracy.

Skorzystaj z naszych materiałów:

- e-book *Zacznij Mądrze!* - o błędach, których możesz uniknąć podczas poruszania się po rynku pracy
- kurs nawigowania po rynku pracy na platformie <https://hirefireproject.eu>
- krótkie filmy informacyjne przedstawiające rozwiązania głównych problemów i błędów popełnianych w sferze zawodowej.

Obserwuj: <https://hirefireproject.eu>

Project partners:



Brainstream



Ten e-book jest dostępny na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa-Na Tych Samych Warunkach 4.0 Międzynarodowa (CC BY-SA 4.0). Pełny tekst licencji można znaleźć pod adresem:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

**Publikacja bezpłatna
Opracowano w CanvaPro**